

## 【事例8】

「やってみたらハードルは低かった」

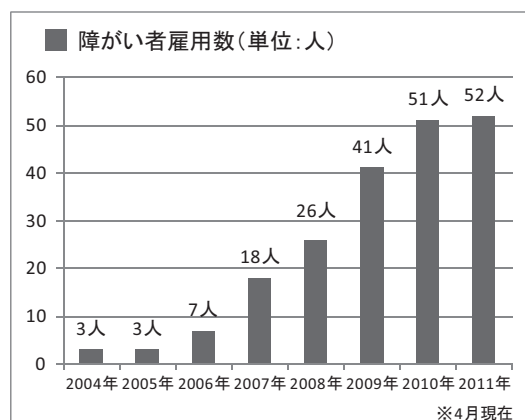
# 家庭、関係機関との連携で職場定着に取り組む

## 1. 会社概要

- (1) 会社名：三洋商事株式会社
- (2) 本社所在地：大阪府東大阪市
- (3) 従業員数：269名　うち障がい者数 53名（身体 7名、知的 44名、精神 2名）  
[平成 23 年 7 月現在]
- (4) 事業内容：産業廃棄物の収集運搬及びリサイクル処理
- (5) 障がいのある人の従事業務：通信機器、交換機、コンピュータ類の解体・分別など

## 2. 障がい者雇用の経緯

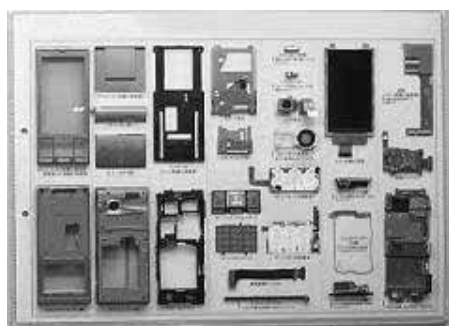
地域の社会福祉法人から「何か施設でできる仕事はないか」との問い合わせを受けたことがきっかけとなった。その時は解体場所等の問題で発注するには至らなかったが、それから障がい者の仕事について考えるようになった。ちょうど産廃処理業者として地域に貢献できることを検討していたことから、2007年より、特に就職先が見つかりにくい知的障がい者を中心に採用を始めた。



## 3. 取組概要

### (1) 分かりやすい分別表示とマンツーマンでの技術指導

解体・分別作業に従事する知的障がい者のために、作業現場の壁には分別が一目で分かるように表示している。また、若手社員の隣にはベテラン社員を配置し、分からないことはすぐに質問できるようにしている。解体・分別する機器は、パソコンの本体、モニターやプリンター、モデムなど様々なものになっていくが、2週間から1ヵ月程度で慣れてくる。



壁に貼られた携帯電話の分別表示



パソコンの解体作業

## (2) 本人の希望や能力に考慮した作業配置で職域を広げる

本人の希望があれば体力や作業能力をみて、収集してきた産業廃棄物をトラックから降ろす作業や、フォークリフトの操作など、より難しい仕事への配置換えを行っている。また、身体障がい者のうち下半身が不自由な2名には在宅勤務でデータ入力をしてもらい、週に1度自宅訪問にて書類の受け渡しをするなど、各人にあった作業配置で職域を広げている。

## (3) 雇用し続けるための体制作り

雇用を増やすだけでなく、職場定着のため、定期的に家族や障がい者の出身施設・支援学校との意見交換会（必要に応じ職場見学会も実施）を行ったり、職場内のコミュニケーションを深めることを目的に部署毎の社員旅行を実施している。また、職場のリーダーが集まり、各部署の障がい者の状況を話しあって作業効率を引き上げていくための方法を検討するなど、雇用を継続する体制作りを行っている。

# 4. これから障がい者雇用に取り組もうとする企業へのアドバイス

## (1) 「トップの決断」と「とりあえず試してみる」

社長の決断から、なにもノウハウを持たないまま障がい者雇用を始めた。社内の反発や失敗も覚悟していたが、やってみたら本人のがんばりと社員の協力で思ったよりもハードルは低かった。中小企業ではトップの決断が最も重要であり、どんな仕事をしてもらうかは仕事を仕分けする中で自然に見つかってくる。実習やトライアル雇用を利用し、とりあえず試してみて適性を知り、そこから向いている仕事に配置していけばよい。

## (2) 家族や関係機関との連携が大切

障がい者の問題について会社内だけで抱え込んで解決しようとするとうまくいかない場合もある。自分たちでできることを見極め、障がい者同士の間関係など難しい部分は障害者就業・生活支援センターや出身施設・支援学校に間に入ってもらい、本人や家族と相談していくことで解決できる。特に、障害者就業・生活支援センターは具体的な仕事の提案や人材の紹介、助成金の手続きなど様々な面で助けとなっている。また、全国重度障害者雇用事業所協会の会員企業など、障がい者を長年雇用している企業に事例や工夫を聞くのも大いに参考になる。

## (3) 障がい者との出会いが会社を変える

障がい者の若者達は、確かに仕事は速くはないが、「これをして」と言われたことに対して、絶対に手を抜くことがない。うまくやって楽をしようという気も毛頭なし。愚直なほどまっすぐに作業に向かっている。また、「元気に挨拶するんやで」と言われれば、どこで会っても必ず元気な声で挨拶する。そんな彼らを見ているうちに、売り上げだけを追いかけるのではなく、何が会社にとって大切なのかを考えさせられた。現在では「従業員とその家族の幸せを何よりも大切にする」ことを社是に掲げ、売上や利益だけを追求するのではなく、みんなの幸せを考える企業、人の心が通う会社をつくることに取り組んでいる。